



Gleichstellungsplan TMF e. V.

Präambel

Der Gleichstellungsplan der TMF formuliert die zentralen Grundsätze, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. Ziel ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am beruflichen Leben bei der TMF zu verwirklichen. Dazu gehören der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen, die Vermeidung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, eine qualitätsorientierte, paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen sowie die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten der TMF.

Für die TMF als eingetragener Verein gilt das Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) nicht. Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans orientiert sich die TMF jedoch hieran und daneben auch an den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) in der Fassung vom 22.04.2016 sowie den Ausführungsvereinbarungen Gleichstellung (AVGlei) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK). Darüber hinaus sind in dem vorliegenden Gleichstellungsplan Anregungen und Vorgaben eingeflossen, die sich der Gender Equality Strategy der Europäischen Kommission auf europäischer Ebene ergeben. In diesem ist das klare Bekenntnis zu „gender equality in research and innovation“ formuliert.

Der Gleichstellungsplan steht allen Beschäftigten in deutscher zur Verfügung und wird auf der Website der TMF veröffentlicht.

1. Bestandsaufnahme

Die Situation der weiblichen Beschäftigten wird im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten in nachfolgenden Tabellen dargestellt. Für die Bestandsaufnahme, die den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Vergütungsgruppen präsentiert und gleichzeitig als Erfolgskontrolle für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit bei der TMF gilt, stellt die Personalabteilung die erforderlichen Daten jährlich zur Verfügung. Die Tabellen zeigen:

- den Frauenanteil unter allen Beschäftigten der TMF (Tabelle 1)
- den Frauenanteil nach Gehaltsgruppen (Tabelle 1) sowie
- den Frauenanteil unter den Teilzeitarbeitenden (Tabelle 1)
- den Frauenanteil unter dem Verwaltungs-/Infrastrukturpersonal (Tabelle 2)
- den Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal (Tabelle 3)

1.1. Analyse

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren bei der TMF insgesamt 36 Personen beschäftigt, davon 22 Frauen; dies entspricht einem Prozentsatz von 61 %.

Aus Tabelle 1, die u.a. den Frauenanteil am Gesamtpersonal nach Vergütungsgruppen darstellt, ergibt sich nach wie vor eine Unterrepräsentanz

➤ in der Vergütungsgruppe E15 TVöD/E15UE

Auffällig ist ferner, dass in den unteren Gehaltsklassen ab E9c der Frauenanteil bis auf die E9a (dort: 67%) bei 100 % liegt.

Tabelle 1 - Gesamtpersonal; Frauenanteil nach Vergütungsgruppen, und Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Gruppen (Statistik vom 31. Dezember 2023, Angabe in Köpfen)

Vergütungsgruppe	Personal insgesamt	darunter		Frauenanteil in %	Personal in TZ			Frauenanteil in %
		Männer	Frauen		insg.	Männer	Frauen	
E 15Ü	1	1	0	0%	0	0	0	0%
E 15	1	1	0	0%	0	0	0	0%
E 14	14	5	9	64%	6	2	4	67%
E 13	9	6	4	44%	4	2	2	50%
E 12	0	0	0	0%	0	0	0	0%
E 11	0	0	0	0%	0	0	0	0%
E 10	1	1	0	0%	0	0	0	0%
E 9c	1	0	1	100%	0	0	0	0%
E 9b	4	0	4	100%	0	0	0	0%
E 9a	3	1	2	67%	2	1	1	50%
E 8	1	0	1	100%	1	0	1	100%
E 7	0	0	0	0%	0	0	0	0%
E 6	0	0	0	0%	0	0	0	0%
E 5	1	0	1	100%	0	0	0	0%
E 4	0	0	0	0%	0	0	0	0%
E 3	0	0	0	0%	0	0	0	0%
E 2Ü	0	0	0	0%	0	0	0	0%
E 2	0	0	0	0%	0	0	0	0%
E 1	0	0	0	0%	0	0	0	0%
insgesamt	36	15	22	61%	13	5	8	62%

Stellen in den **Entgeltgruppen bis E12** sind bei der TMF mehrheitlich mit Frauen besetzt; aber auch in E14 beträgt der Frauenanteil 67 % und liegt damit 12 % höher als vor 2 Jahren, in den **Entgeltgruppen 15** und höher sind Stellen dann gar nicht mehr mit Frauen besetzt.

Teilzeitbeschäftigung

Mit Ausnahme der Vergütungsgruppen E5, E9b und c, E15 und darüber gibt es in allen Vergütungsgruppen Personal in Teilzeit. Insgesamt arbeiten Ende 2023 bei der TMF 13 von 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Azubis, stud. HK), also 35 % der Beschäftigten in Teilzeit; der Anteil der Männer beträgt dabei 38 %. Es gibt mithin nur in Vergütungsgruppe E13 einen mit 50 % bemerkenswerten Männeranteil unter den Teilzeitbeschäftigten.

Tabellen 2 und 3 erlauben einen Blick getrennt auf das Personal in der Verwaltung und in der Wissenschaft:

Tabelle 2 – Verwaltungspersonal (Statistik vom 31.12.2021, Angabe in Köpfen)

Vergütungsgruppe	Personal insgesamt	darunter Männer	darunter Frauen	Frauenanteil in %	Personal in TZ			Frauenanteil in %
					insg.	Männer	Frauen	
E 14	6	2	4	67%	3	2	1	33%
E 13	3	2	1	33%	1	0	1	100%
E 10	1	1	0	0%	0	0	0	0%
E 9c	1	0	1	100%	1	0	1	100%
E 9b	4	0	4	100%	0	0	0	0%
E9a	3	1	2	67%	1	0	1	100%
E 8	1	0	1	100%	0	0	0	0%
E 5	1	0	1	100%	0	0	0	0%
insgesamt	20	6	14	70%	6	2	4	67%

Im Bereich Verwaltung/ Infrastruktur sind Frauen nur in der Gehaltsgruppe E13 unterrepräsentiert. 6 von 20 Beschäftigten in der Verwaltung arbeiten in Teilzeit, das entspricht 30 %. Der überwiegende Anteil der Teilzeit-Beschäftigten sind nach wie vor Frauen, der Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit liegt bei 33 %.

Tabelle 3 – Wissenschaftliches Personal (Statistik vom 31.12.2021, Angabe in Köpfen)

Vergütungsgruppe	Personal insgesamt	darunter Männer	darunter Frauen	Frauenanteil in %	Personal in TZ			Frauenanteil in %
					insg.	Männer	Frauen	
E 15Ü	1	1	0	0%	0	0	0	0%
E 15	1	1	0	0%	0	0	0	0%
E 14	8	3	5	63%	1	0	1	100%
E 13	6	3	3	50%	4	2	2	50%
insgesamt	16	8	8	50%	5	2	3	60%

Unter dem wissenschaftlichen Personal bei der TMF sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert in der Gehaltsgruppe E15Ü und E15. In der Vergütungsgruppe E14 TVöD war das Verhältnis von Frauen und Männern bislang nahezu ausgeglichen, ist jedoch nunmehr um 12 % auf 67 % gestiegen; in der

Gruppe E13 überwiegt nunmehr jedoch der Männeranteil. 5 von 16 Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich arbeiten in Teilzeit, das entspricht 31 %. Unter den 5 Teilzeitbeschäftigten gibt es 2 Männer, das entspricht 40 %.

1.2. Ziele

Langfristig soll die Organisations- und Wissenschaftskultur bei der TMF nachhaltig noch geschlechter- und familiengerechter gestaltet werden. Dazu realisiert die TMF mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan folgende Ziele:

- Sicherstellung von Chancengleichheit durch berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Entscheidungsgremien
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Aufgrund der Analyse, dem bisherigen Kenntnisstand sowie der rechtlichen Vorgaben ergeben sich folgende Handlungsfelder, die thematisch geordnet wurden:

1. Organisationskultur
2. Rekrutierung
3. Weiterbildung und Entwicklung
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

2.1. Organisationskultur

Die TMF bekennt sich zu einer Kultur der Zusammenarbeit und Wertschätzung im Rahmen von transparenten Strukturen und Verfahren sowie einer offenen Kommunikationskultur. Es strebt ein Umfeld an, das den beruflichen Aufstieg, die Weiterbildung, die Entwicklung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten fördert.

2.1.1. Sensibilisierung der Führungskräfte

Die Führungskräfte in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement sollen den Themen Chancengleichheit sowie Förderung insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fortlaufend einen hohen Stellenwert beimessen. Diese Themen sollen Teil der Führungskultur bei der TMF werden und unter anderem Eingang in die Jahresgespräche finden.

2.1.2. Besetzung von Gremien und Kommissionen

Die stärkere Besetzung von Gremien und Kommissionen mit Frauen ist ein weiterer wichtiger Schritt

zur Durchsetzung von Chancengleichheit durch die Entscheidungsträger. Betrachtet man den Vorstand der TMF, wird mit 2 Frauen von 9 Mitgliedern ein Frauenanteil von 22 % erreicht.

Die TMF setzt sich zum Ziel, einen ausgeglichenen Frauenanteil in sämtlichen ihrer Gremien zu erreichen. Zu diesem Zweck setzen sich Vorstand und Geschäftsführung für eine stärkere Besetzung mit Frauen ein. Frauen sollen aktiv zur Mitarbeit in TMF- internen Gremien angesprochen werden.

2.1.3. Verwendung einer gendergerechten Sprache

Der Gleichstellung von Frauen und Männern ist sprachlich durch die verwendeten Formulierungen Rechnung zu tragen. Viele Texte werden nach wie vor im generischen Maskulinum gehalten. Frauen werden hier nicht erwähnt und bleiben dadurch im wissenschaftlichen Kontext und in der Vorstellungskraft der Lesenden unsichtbar. Ziel der TMF ist, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und die Frauen grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen. Die hiesigen Vorgaben orientieren sich an der derzeitigen Empfehlung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Kommunikation der Bundesbehörden sowie der Auffassung des Deutschen Rechtschreibrates. Die TMF hat hierzu eine Verfahrensanweisung (VA19) entwickelt, welche insbesondere folgende Maßnahmen vorsieht:

a) Keine Benutzung von Sonderzeichen

Sonderzeichen als Wortbestandteile sind in der offiziellen Kommunikation nicht zu verwenden. Dies gilt für das sog. „Gendersternchen“, den Binnendoppelpunkt, der Binnenunterstrich oder das große Binnen-l.

b) Generisches Maskulinum vermeiden

Das „generische Maskulinum“ ist zu vermeiden, wenn auch eine weibliche Form existiert. Z. B. „Kunde“ und „Kundin“, „Kollege und Kollegin“ usw.. Ausgenommen hiervon sind nur juristische oder abstrakte Personen wie „Arbeitgeber“. Bei zusammengesetzten Worten wird ein „pragmatischer Umgang“ angeregt.

c) Neutrales Wort verwenden

Wo immer möglich, soll ein neutrales Wort verwendet werden. Geht das nicht, sind die weibliche und männliche zu verwenden. Derzeit geht das BMFSFJ davon aus, dass auch bezogen auf gemischte Gruppen die ausschließliche Nennung von weiblicher und männlicher Form „grundsätzlich annehmbar“ sei, da der Anteil anderer Personen „sehr gering ist“.

d) Ausnahme: Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen wird die Nutzung der Abkürzung (m/w/d) vorgeschrieben.

2.1.4. Datenverwaltung und Berichterstattung

Alle Daten zu den Frauenanteilen sowie Analysen und Maßnahmen werden einmal jährlich dem Vorstand vorgestellt. Der Gleichstellungsplan wird alle zwei Jahre aktualisiert.

Die Ergebnisse der getroffenen Maßnahmen werden analysiert und ggf. Anpassung/Optimierungen vorgenommen.

2.1.5. Entgegenwirken von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die TMF missbilligt jegliche Art von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Es gehört zur Fürsorgepflicht der TMF als Arbeitgeber, die Beschäftigten, Frauen und Männer gleichermaßen, am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz § 16 GStG und des AGG § 3 findet bei der TMF Anwendung.

Der Vorstand und die Geschäftsführung verpflichten sich, bekannt gewordenen Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung unverzüglich nachzugehen. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt aus einem in § 1 AGG aufgeführten Grund, besteht das Recht auf Beratung und Unterstützung durch Personalabteilung und Geschäftsführung.

2.2. Rekrutierung

Zur Erreichung der unter 2. dargelegten Ziele besteht die mittelfristige Aufgabe bei der TMF darin, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zum 31.12.2025 zu erhöhen.

Um dies zu erreichen, werden auch die Rekrutierungsprozesse hierauf ausgerichtet.

2.2.1. Stellenausschreibungen

Die Organisations- und Wissenskulturskultur der TMF soll sich im Design der Stellenausschreibungen wiederfinden.

So sollen die Stellenausschreibungen der TMF einen Hinweis darauf enthalten, dass der berufliche Werdegang der Bewerber/-innen unabhängig von Geschlecht, Nationalität oder Religion berücksichtigt wird und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird. Wie oben bereits dargestellt, sind die Stellenausschreibungen geschlechterneutral zu formulieren. Für ausgeschriebene Stellen in Teams, in denen ein Geschlecht gar nicht repräsentiert ist, ist das nicht repräsentierte Geschlecht anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen.

2.2.2. Aktive Rekrutierung und Personalauswahl

Die aktive Rekrutierung mit dem Ziel, den Pool an hochqualifizierten Kandidatinnen zu erhöhen, ist für die Erfüllung der Ziele von besonderer Wichtigkeit. Der Vorstand und die Geschäftsführung empfehlen – soweit möglich - Kandidatinnen für Stellenbesetzungen, insbesondere in den Gremien. Ferner soll zu den abschließenden Gesprächen für eine Stelle männliche und weibliche Bewerbende nach Möglichkeit in dem Verhältnis eingeladen werden, in welchem die Geschlechter bei den Bewerbungen insgesamt repräsentiert sind. Vorstellungsgespräche sollen objektiv, unvoreingenommen und transparent sein und nach vorab festgelegten Bewertungskriterien erfolgen.

2.3. Entwicklung und Förderung

Um Wissenschaftler/-innen auf akademische oder alternative Karrierewege vorzubereiten, sollen sie dazu ermutigt werden, Führungsaufgaben zu übernehmen.

Jährliche Einzelgespräche zwischen Führungskraft und Beschäftigtem/ Beschäftigter sollen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dazu genutzt werden, individuelle Entwicklungsziele sowie Möglichkeiten zu vereinbaren und geeignete Instrumente für deren Durchsetzung zu finden.

2.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bei der TMF soll dazu beitragen, dass Männer und Frauen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleben und hierin keine Gründe sehen, die TMF zu verlassen.

2.4.1. Arbeitsplatzorganisation

Die TMF bemüht sich, Arbeitsplätze im Rahmen der Möglichkeiten in allen Bereichen und Funktionen so zu gestalten, dass Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit sowie der Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann. Hierbei soll – wenn möglich - der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der Voraussetzungen ebenso berücksichtigt werden, wie der individuelle Wunsch nach Herabsetzung der Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten.

2.4.2. Flexible Arbeitszeitformen

Bei der TMF gibt es bereits individuelle Möglichkeiten der Vereinbarung variabler Arbeitszeiten, den Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt sowie im Bedarfsfall und in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft Möglichkeiten von Home-Office-Lösungen und Beurlaubung. Die technischen Voraussetzungen zum flexiblen Arbeitsort sind durch die IT-Abteilung der TMF gewährleistet.

Beschäftigten wird die Möglichkeit eingeräumt, ihre Tätigkeiten familiengerecht zu gestalten. Dabei steht die Beratung über die gesetzlichen und/oder vertraglichen Regelungen zu Arbeitszeitverkürzung, Beurlaubung und Wiedereinstieg im Vordergrund.


Bei der zeitlichen Planung des Erholungsurlaubes sollen Wünsche von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern während der Schulferien vorrangig berücksichtigt werden.

3. Kontinuierliche Anpassung des Gleichstellungsplans

In der letzten Vorstandssitzung des Jahres wird jährlich unter dem Tagesordnungspunkt Chancengleichheit über die Entwicklungen innerhalb der vergangenen Berichtsperiode berichtet.

Der Gleichstellungsplan ist alle zwei Jahre an die aktuellen Entwicklungen anzupassen. Stichtag der Datenerhebung ist der 31. Dezember des abgelaufenen Kalenderjahres. In diesem Zusammenhang sind Faktoren, die die Umsetzung des Gleichstellungsplans behindern, zu identifizieren und Alternativen zu erarbeiten.

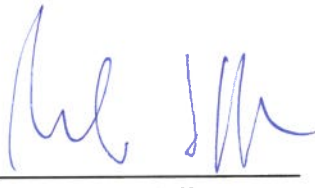
Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt vom 01.01.2024 bis 31.12.2025.



Prof. Dr. M. Krawczak



PD Dr. Dr. M. Kiehntopf



Prof. Dr. W. Hoffmann